

CA1
J720
-1990
E68

Government
Publications

EQUALITY...

WE ALL HAVE A HAND IN IT.



3 1761 11765938 3



Human rights and the
Canadian Human Rights Commission



This booklet reviews the way in which human rights are protected in Canada, and the work the Canadian Human Rights Commission does to help provide that protection.



Contents

The Canadian Human Rights Act	2
The Right To Be Different	3
Discrimination	4
How Does Discrimination Happen?	4
How Do You Ban Discrimination?	6
The Work of the Commission	7
Restoring Your Rights	8
An Ounce of Prevention	11
Communicating with Canadians	14
How the Commission Works	16
You Have a Case	18
What Happens to Your Complaint?	20
Want More Information?	21

**“Most of us accept that everyone is born
free and equal. But our actions don’t always
reflect that belief. Human rights mean the right
of all of us to be respected in our differences,
everywhere and all the time.”**

Maxwell Yalden

Chief Commissioner

Canadian Human Rights Commission

The Canadian Human Rights Act

By world standards Canada is a tolerant country where the human rights of its citizens are respected and protected. The Parliament of Canada adopted the Canadian Human Rights Act in 1978. It has one main purpose: to make sure that there is equality of opportunity and freedom from discrimination in the federal arena.



CAI
J720
-1990
E68

The Right To Be Different

The idea behind the Act is that people should not be placed at a disadvantage simply because of their age, sex, race or any of the other grounds listed in the Act. That is called discrimination and, in Canada, such treatment is forbidden. The Canadian Human Rights Act bans it in federal or federally regulated organizations. The provinces and territories have similar laws forbidding discrimination in their areas of jurisdiction.

Who's in the Act

The Canadian Human Rights Act protects anyone living in Canada against discrimination in or by:

- Federal departments, agencies and Crown corporations
- Canada Post Corporation
- Chartered banks
- National airlines
- Interprovincial communications and telephone companies
- Interprovincial transportation companies
- Other federally regulated industries, such as certain mining operations

Grounds for Action

Under the Human Rights Act, it is against the law for any employer or provider of service that falls within federal jurisdiction to discriminate on the basis of:

- Race
- Colour
- National or ethnic origin
- Religion
- Age
- Sex (including pregnancy and childbearing)
- Marital status
- Family status
- Physical or mental disability (including dependence on alcohol or drugs)
- Conviction for which a pardon has been granted

Discrimination

How Does Discrimination Happen?

If a job advertisement or a public notice says “no women need apply” or “foreigners not allowed,” the meaning is clear – and discriminatory. Whole groups of people, regardless of their personal character or abilities, are condemned and excluded.



If people are called insulting names because of their colour or their age or because of some physical or mental disability, we all know that such behaviour is both discriminatory and degrading. Acts of this kind are generally easy to spot and relatively easy to put a stop to.

But discrimination can be much more subtle, harder to pin down, and much harder to get rid of. When someone does not get the service they want or the job they think they deserve, there may or may not be a discriminatory reason. What has to be shown is that the service or the job was denied because of the person's age, sex, race, etc., and not for some other valid reason.

Sometimes, the only way to tell that discrimination is at work is by looking at the overall results. If people in wheelchairs can't get near the service counter, then it is obvious that they are not being served. Or if people over 40 are almost never hired for a particular job, we are bound to ask whether there is any good reason why, or whether it is just someone's prejudice against older workers.

The Human Rights Act deals with all sorts of discrimination – the obvious, the subtle and the kind that shows up only in the unusually small number of people of a particular group who can actually obtain some service or take advantage of a job opportunity.



How Do You Ban Discrimination?

It is easy to see how discrimination harms its victims.

People are denied work or promotion simply because they are the “wrong” age or sex, or because of the colour of their skin or where they come from. Whether we like it or not, however, such things happen all the time. The equality of opportunity that Canadians believe to be basic to their idea of justice is not always equally available. This is wrong. The question is what can be done about it? The Act answers that question by establishing an organization to look into charges of discrimination and to help create greater equality of opportunity. That organization is the Canadian Human Rights Commission.



The Work of the Commission

To put it simply, the Commission's business is to make the Act work for the benefit of all Canadians. There are three main aspects to its work:

- restoring the rights of those who have been discriminated against;
- preventing discrimination before it occurs; and
- promoting greater understanding of human rights and how they are protected.



Restoring Your Rights

Most of the Commission's work consists of investigating and trying to find solutions to complaints.

A customer or employee of any organization covered by federal law who thinks that he or she has been discriminated against can file a complaint with the Commission. The aim is to restore the complainant's rights. The chart on page 20 explains how that is done.

If your complaint falls within the Commission's responsibility, an investigator is given the task of gathering the necessary information and making a full report to the Commission. If the complaint is not a federal matter, you will be referred to the proper authority.

Who Are the Commissioners?

- There are up to eight members.
- The Commissioners come from different parts of Canada, and a variety of backgrounds.
- There is a balance of men and women.
- The Chief Commissioner and Deputy Chief Commissioner are appointed for seven years.
- The other Commissioners have their own professions and contribute to the work of the Commission on a part-time basis.
- The Commissioners meet about ten times a year to review cases and discuss the work of the Commission.



It may be that the complaint can be settled between the parties at an early stage and without getting involved in a long and formal investigation. In that case, the Commission encourages the parties to resolve their differences and the matter ends there.

If Commission members feel that there is a case to be answered, they can either name an officer to try to bring about a settlement or send the case to a Human Rights Tribunal, which will hear all the evidence in open court.

If, on the other hand, after carefully studying the investigator's report, they decide that there is not enough evidence to support a charge of discrimination, they have to dismiss the complaint.

What Does the Commission Do?

- Judges whether there is enough evidence of discrimination to require some corrective action.
- Takes a position on important social matters such as AIDS, accessibility for the disabled or mandatory drug testing.
- Tells Canadians about their rights and the services of the Commission.
- Tries to persuade Canadians to be more tolerant of their differences.





If a Human Rights Tribunal is appointed and finds the complaint is valid, it can assess the harm that was done by the discriminator and order a settlement – and whatever steps the Tribunal thinks necessary to prevent such a thing from happening again.

If the Tribunal finds that the complainant's case does not stand up, it will dismiss the complaint. But the decision of the Tribunal is not necessarily final. If one of the parties does not like the decision, it can be appealed through the federal courts all the way to the Supreme Court.

One important thing to remember: all the costs of investigating and reviewing a complaint are carried by the Commission. So are the costs of trying to bring about a settlement.

Settlement

What does this mean to you?

If your case is settled successfully, the discriminator(s) may be ordered

- to end the discrimination
- to establish programs to correct past unfairness
- to produce a plan to correct discriminatory practices
- to compensate you for lost wages or hurt feelings
- to pay other costs of settling the complaint.





An Ounce of Prevention

Handling individual complaints is one way in which the Commission restores rights. But it can be a slow and frustrating way of tackling discrimination – a bit like emptying the bath with a spoon. The Commission, like other Canadian human rights bodies, has other ways of rooting out discrimination.

The most obvious way is to *prevent* it. And the secret of effective prevention is to make the organizations and people responsible more aware of what they are doing and how it discriminates against others.

Adapting to the Needs of Disabled People

One area that clearly lends itself to a preventive approach is the need to open up services and jobs to people with disabilities. Organizations are just beginning to realize the extent to which their operations are geared to the majority of people, those without serious or lasting disabilities. Once they do realize how much their services and premises are closed to people with disabilities, they can take systematic action to put that discrimination right – by getting rid of structural barriers, providing good lighting and signage, or offering their services through media like braille or cassette.



Employment Equity

The same kind of approach applies to the whole area of employment equity. That means fairer access to jobs for groups which have traditionally been denied access in the past. The federal Employment Equity Act names four such groups: women, aboriginal peoples, people with disabilities and visible minorities.

The same four are also covered by the Canadian Human Rights Act. That gives the Commission another opportunity to remedy or prevent discrimination at the group level rather than limit itself to trying to find solutions to individual complaints.

The Employment Equity Act asks federal employers to report what proportion of their employees belong to the four groups. If those groups are under-represented, employers then have to try and find out why, and to set goals and timetables

Employment Equity

- The four employment equity target groups are women, aboriginal peoples, people with disabilities and visible minorities.
- The Employment Equity Act deals with about 600,000 workers; similar policies apply to another 215,000 federal employees who are covered by government policy.
- Only federally regulated employers with more than 100 employees fall under the Act.



for putting it right. The Commission can use a number of ways to encourage them to do that, either by working with them to develop less discriminatory hiring practices or by investigating complaints from people representing the four groups.

Equal Pay for Work of Equal Value

Another area of discrimination where the Commission can apply a more active and preventive approach is the wage gap between “women’s work” and “men’s work”. The Act calls for equal pay for work of equal value, and the Commission has received dozens of complaints from women on that score.

The problem of removing sex-bias from hundreds of job evaluation systems goes far beyond investigating particular complaints. The Commission does all it can to encourage a systematic, top-down approach towards this widespread and

Some Pay Equity Payments

1987 A \$30,000,000 settlement for Hospital Services Group of the Public Service of Canada.

1990 A \$317,000,000 settlement in interim back pay plus \$76,000,000 in ongoing annual salary adjustments for 70,000 federal public servants.



complex problem. It encourages employers to introduce their own “pay equity” programs. The Commission also helps management and unions to work out the details and protect employees’ rights.

Communicating with Canadians

The examples shown make an all-important point: the Commission cannot work alone in correcting and preventing discrimination – equalizing opportunities is everybody’s business.

The fire-fighting work of looking into complaints and the fire-prevention work of creating a barrier-free environment or a fairer workplace are just two aspects of a bigger task. That task is to persuade the society in which we live that discrimination is harmful, not just to the victims but also to the discriminator and to the public at large.

One of the most important duties of the Commission is to inform and educate, to make sure that each individual decision that increases Canadians’ enjoyment of human rights – whether it is a decision of the Commission, a Tribunal or the courts – has as much positive impact as possible on the system as a whole.



To do so, the Commission meets with Canadians throughout the country. It works with community groups, employers, as well as all levels of government. It gets the message out through a variety of public education conferences and seminars. Its information products are available in print, cassette and braille.



How the Commission Works

The day-to-day work of the Commission is carried out by a staff of about 200 people spread over eight offices, including the Ottawa headquarters and seven regional offices.

The first contact the public has with the Commission is usually at one of its regional offices. That is where most enquiries are made, where complaints are filed, and where the cases are investigated. In addition to having a number of full-time investigators, each regional office has a Communications Officer, whose first task is to work with the general public, with interest groups, and with employers to explain the law and to let them know how to make the best use of it.




At Commission headquarters, the Secretary General oversees the work of five branches. Three of them deal with the main business of the Commission – restoring your rights, preventing discrimination and promoting change.


- The *Complaints Branch* sets the guidelines for investigation and settlement, and reviews all the reports and other documents that go to the Commission for decision.
- The *Employment and Pay Equity Branch* handles all complaints and reviews that have to do with job fairness and obtaining equal pay for work of equal value.
- The *Communications Branch* informs Canadians about their rights under the Act, the work of the Commission, and the many social issues that are involved in human rights.

The other branches provide overall support to the Commission by ensuring good administration and all the necessary legal, policy and research services.

You Have a Case

These cases are real examples of how rights were restored.

 A black person was sent racially insulting material in the office mail. Office management said it was looking into it but in fact did little or nothing. When a Tribunal was presented with these facts, it awarded the man a substantial sum in lost wages, and a further amount for hurt feelings. It also made it clear that an organization has a responsibility to deal effectively with harassment.

 Several women were denied unemployment insurance benefits because they happened to work for



companies that were largely owned by their husbands. A Tribunal found the provisions of the Unemployment Insurance Act to be discriminatory and ordered the women to be paid the benefits, plus a thousand dollars each for injury to their self-respect. Although the Government appealed, neither the Federal Court of Appeal nor the Supreme Court would agree to interfere with the Tribunal decision. This case shows that a Human Rights Tribunal has the power to stop a government agency from applying a discriminatory law.



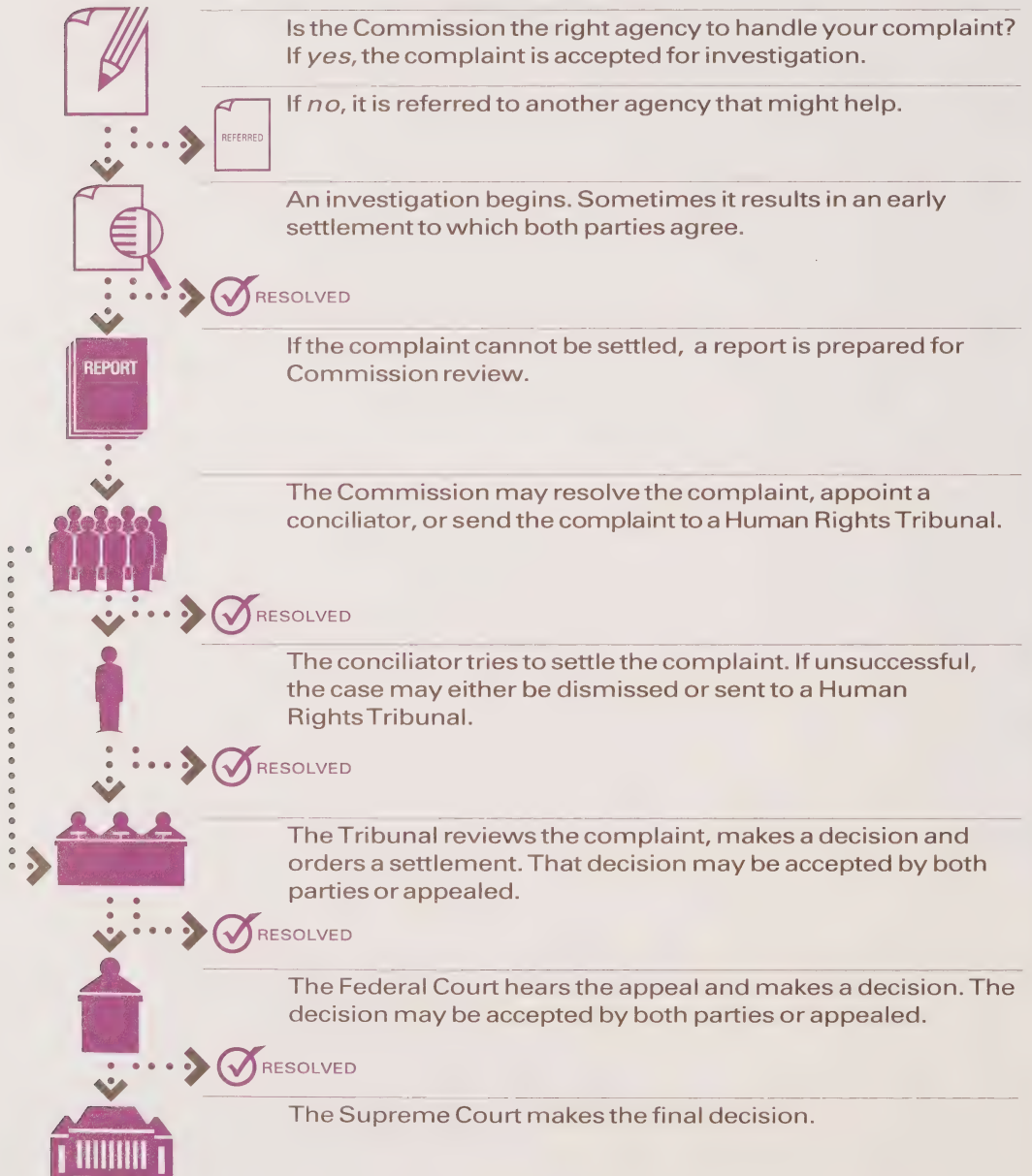
A man confided to one of his co-workers that he had the AIDS virus. When the rest of the staff heard this, some of them threatened to make his life unbearable and he was forced to leave his job. He complained to the Commission that he was being discriminated against because of his disability. A Tribunal ordered that he be compensated for lost wages and receive an additional amount for hurt feelings.



An employee was sexually harassed by her supervisor. She complained. A Tribunal found the employer liable for the employee's hurt feelings and loss of self-respect. She had to be paid \$2,500 by her supervisor. The employer was found liable for the same amount, and was ordered to provide a workplace free from sexual harassment and to ensure that employees were made aware of the law.

What Happens to Your Complaint?

When a complaint is lodged with the Canadian Human Rights Commission, it follows the process described below. At each stage, an attempt is made to settle the complaint. If it is not resolved, it moves to the next stage in the process. The complaint may also be dismissed at any stage, and either party can appeal to a higher authority.





Want More Information?

If you have a question, think you may have cause for complaint, or just want to know more about the Canadian Human Rights Act and its provisions, the Commission is there to help.

The Commission has available a variety of publications that explain human rights and the work of the Commission.

Many can be made available in alternate forms, such as audio tapes, large print or braille. For further information, or to order publications, please contact The Canadian Human Rights Commission in Ottawa or the nearest regional office. The addresses are listed on the last English page of this booklet.

Publications currently available are:

Guide to Your Rights:

a general information series on the Commission, grounds and issues of discrimination. Titles include:

- Filing a Complaint with the Canadian Human Rights Commission
- Sex
- Race, Colour, National Ethnic Origin
- Age
- Physical Disability
- Mental Disability
- Alcohol or Drug Dependence

Annual Report 1989:

the Commission's annual report to Parliament.

A Guide to Screening

and Selection: preferred questions and answers.

What Is Harassment?: explains the term and how it is applied.

The Canadian Human Rights Act

Employment Equity: outlines the Commission's role in the employment equity process.

Prohibited Grounds Chart:

a comparison of federal, provincial and territorial laws in chart form.

Policy on Harassment

Policy on AIDS

National Office

Canadian Human
Rights Commission
14th Floor, Tower A
Place de Ville
320 Queen Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151
Visual Ear: (613) 996-5211

Atlantic Regional Office

310-5670 Spring Garden Road
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2
Telephone: (902) 426-8380
Visual Ear: (902) 426-9345

Quebec Regional Office

330-1253 McGill College Ave.
Montreal, Quebec
H3B 2Y5
Telephone: (514) 283-5218
Visual Ear: (514) 283-1869

**National Capital Regional
Office**

915-270 Albert Street
P.O. Box 2052, Station "D"
Ottawa, Ontario
K1P 5W3
Telephone: (613) 996-0026
Visual Ear: (613) 998-5927

Ontario Regional Office

1235 Bay Street
Suite 200
Toronto, Ontario
M5R 3K4
Telephone: (416) 973-5527
Visual Ear: (416) 973-8912

Prairie Regional Office

718-275 Portage Avenue
Winnipeg, Manitoba
R3B 2B3
Telephone: (204) 983-2189
Visual Ear: (204) 983-2882

**Alberta and Northwest
Territories Regional Office**

401-10506 Jasper Avenue
Edmonton, Alberta
T5J 2W9
Telephone: (403) 495-4040
Visual Ear: (403) 495-4108

Western Regional Office

600-609 West Hastings Street
Vancouver, British Columbia
V6B 4W4
Telephone: (604) 666-2251
Visual Ear: (604) 666-3071

* All offices accept collect calls.

Administration centrale

Commission canadienne
des droits de la personne

14^e étage, Tour A

Place de Ville

320, rue Queen

K1A 1E1

Ottawa (Ontario)

Téléphone : (613) 995-1151

Numéro Visior : (613) 996-5211

Bureau régional de

l'Atlantique

5670, chemin Spring Garden

Pièce 310

C.P. 3545

Succursale postale d'Halifax-Sud

Halifax (Nouvelle-Ecosse)

B3J 3J2

Téléphone : (902) 426-8380

Numéro Visior : (902) 426-9345

Bureau régional du Québec

1253, avenue McGill College

Pièce 330

Montréal (Québec)

H3B 2Y5

Téléphone : (514) 283-5218

Numéro Visior : (514) 283-1869

**Bureau régional de la Région
de la Capitale nationale**

270, rue Albert

Pièce 915

C.P. 2052, Succursale D

Ottawa (Ontario)

K1P 5W3

Téléphone : (613) 996-0026

Numéro Visior : (613) 998-5927

Bureau régional de l'Ontario

1235, rue Bay

Pièce 200

Toronto (Ontario)

M5R 3K4

Téléphone : (416) 973-5527

Numéro Visior : (416) 973-8912

Bureau régional des Prairies

275, avenue Portage

Pièce 718

Winnipeg (Manitoba)

R3B 2B3

Téléphone : (204) 983-2189

Numéro Visior : (204) 983-2882

**Bureau régional de l'Alberta
et des Territoires du**

Nord-Ouest

10506, avenue Jasper

Pièce 401

Edmonton (Alberta)

T5J 2W9

Téléphone : (403) 495-4040

Numéro Visior : (403) 495-4108

Bureau régional de l'Ouest

609, rue West Hastings

Pièce 600

Vancouver (Colombie-Britannique)

V6B 4W4

Téléphone : (604) 666-2251

Numéro Visior : (604) 666-3071

* Tous les bureaux acceptent les

appels à frais vides.

Pour de plus amples renseignements

Si vous avez des questions, estimez avoir raison de porter plainte ou désirez simplement en savoir plus long au sujet de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et ses dispositions, la Commission est là pour vous aider.

La Commission met à votre disposition diverses publications qui expliquent les droits de la personne et le travail qu'elle accomplit. Bon nombre sont disponibles sur des supports de substitution, par exemple, sur bande audio, en gros caractères ou en braille. Pour de plus amples renseignements ou pour commander des publications, veuillez vous mettre en rapport avec la Commission canadienne des droits de la personne, à Ottawa, ou avec le bureau régional le plus près de chez vous. Les adresses se trouvent au verso de cette page.

Voici les publications actuellement disponibles :

Vos droits : série de documents d'information généraux sur la Commission, les motifs de distinction illicite et diverses questions de discrimination. Les titres sont les suivants :

- Le dépôt d'une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne
- Sexe
- Race, couleur, origine nationale ou ethnique
- Age
- Déficience physique
- Déficience mentale
- Dépendance à l'égard de l'alcool ou de la drogue

Rapport annuel 1989 : rapport annuel de la Commission au Parlement.

Guide pour la présélection et la sélection des employés : questions et réponses à privilégier.

Qu'est-ce que le harcèlement ? : explique le terme et ses modalités d'application.

Loi canadienne sur les droits de la personne

L'équité en matière d'emploi : énonce le rôle de la Commission dans le processus d'équité en matière d'emploi.

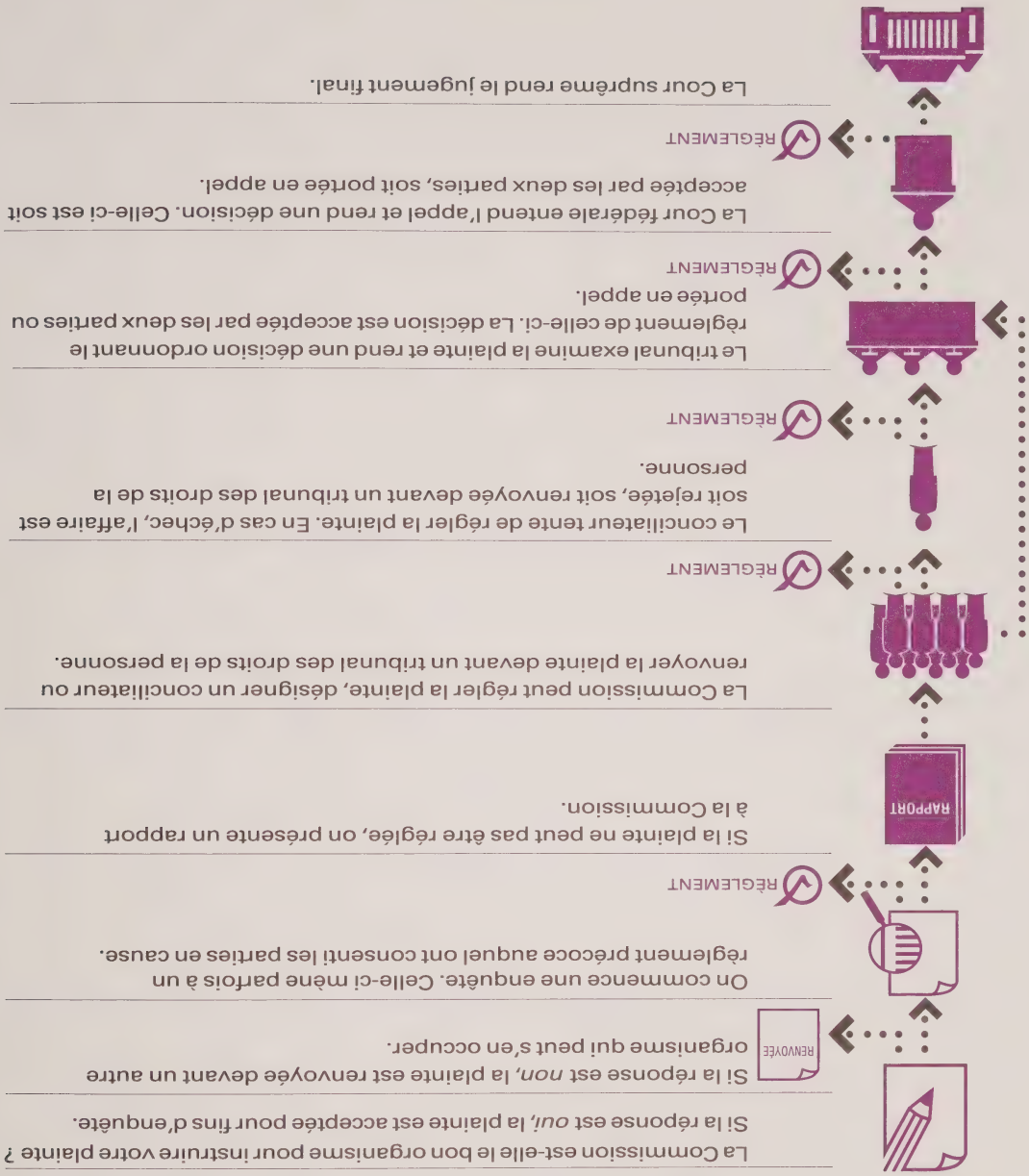
Tableau des motifs de distinction illicite : comparaison des lois fédérales, provinciales et territoriales sous forme de tableau.

Politique en matière de harcèlement

Politique en matière de SIDA

Qu'advient-il de votre plainte ?

Lorsqu'une plainte est déposée auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, elle passe par les étapes décrites ci-dessous. À chaque étape, on essaie de régler la plainte. Si l'on n'en arrive pas à un règlement, on passe à l'étape suivante. La plainte peut être rejetée à n'importe quelle étape et chacune des parties a le droit d'aller en appel.



Un tribunal, arrivant à la conclusion que les dispositions de la *Loi sur l'assurance-chômage* étaient discriminatoires, a ordonné que l'on verse à ces femmes les prestations refusées plus mille dollars chacune en guise de dédommagement pour le préjudice moral subi. Bien que le gouvernement ait interjeté appel, ni la Cour d'appel fédérale ni la Cour suprême n'a accepté d'infirmar la décision du tribunal. Cette cause montre qu'un tribunal des droits de la personne a le pouvoir d'empêcher un organisme gouvernemental d'appliquer un texte de loi discriminatoire.



Un homme a confié à l'un de ses collègues de travail qu'il

avait le virus du SIDA. Quand les autres membres du personnel

l'apprirent, certains menacèrent de lui rendre la vie insupportable, ce

qui le força à quitter son emploi. Il s'est plaint à la Commission qu'on

faisait preuve de discrimination à son égard du fait de sa déficience.

Un tribunal ordonna qu'on le dédommage de sa perte de salaire et

qu'on lui verse une somme additionnelle pour le préjudice moral subi.



Une employée a été victime de harcèlement sexuel de la part

de son surveillant. Elle a porté plainte. Un tribunal des droits de la per-

sonne a jugé l'employeur responsable du préjudice moral qu'elle avait

subi. Le surveillant a été condamné à verser 2 500 \$ à l'employée.

L'employeur a été condamné à lui verser la même somme et s'est vu

ordonner de veiller à ce que le milieu de travail soit exempt de tout

harcèlement sexuel et que les employés soient mis au courant de la Loi.

Quand on a un bon motif de plainte

Voici quelques cas réels de personnes qui ont été rétablies dans leurs droits :

Une personne de race noire a reçu de la documentation raciste par le courrier interne. La direction du bureau a dit qu'elle étudiait l'affaire, mais, en réalité, n'a pratiquement rien fait. Le tribunal a qui les faits ont été soumis a

accordé à cette personne une somme substantielle au titre de sa perte de salaire et une autre somme au titre du préjudice moral subi. Il a aussi affirmé bien clairement que tout organisme a le devoir de s'attaquer efficacement au harcèlement.

Plusieurs femmes se sont vu refuser des prestations d'assurance-chômage parce qu'elles travaillaient pour

des entreprises appartenant en bonne partie à leur mari.



expliquer la loi au grand public, aux groupes d'intérêt et aux employeurs ainsi qu'à leur faire savoir comment en tirer le meilleur parti possible.

À l'administration centrale de la Commission, le Secrétaire général surveille le travail de cinq directions, dont trois s'occupent des principales activités de la Commission : rétablir vos droits, prévenir la discrimination et promouvoir le changement.

- La *Direction du traitement des plaintes* établit les lignes directrices en matière d'enquêtes et de règlements, et elle examine tous les rapports et autres documents soumis à la Commission pour décision.

- La *Direction de l'équité en matière d'emploi et de la parité salariale* s'occupe de toutes les plaintes et de tous les examens relatifs à l'équité en matière d'emploi et à l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes.

- La *Direction des communications* renseigne les Cana-

diens sur leurs droits aux termes de la Loi, sur les travaux de la Commission et sur les nombreuses questions sociales liées aux droits de la personne.

Les autres directions apportent un soutien général à la

Commission en assurant de bons services administratifs, de

même que tous les services juridiques, d'orientation et de recherche nécessaires.

Le mode de fonctionnement de la Commission

Les travaux quotidiens de la Commission sont exécutés par une équipe d'environ 200 personnes réparties dans huit bureaux : l'administration centrale d'Ottawa et sept bureaux régionaux.

Le premier contact du public avec la Commission a lieu habituellement à l'un des bureaux régionaux. C'est là que sont adressées la plupart des demandes de renseignements, que sont déposées les plaintes et que se déroulent les enquêtes. Outre un certain nombre d'enquêteurs à plein temps, chaque bureau régional compte un agent des communications, dont la tâche principale consiste à

droits de la personne – qu'il s'agisse d'une décision de la Commission, d'un tribunal des droits de la personne ou d'une cour de justice – ait autant de répercussions positives que possible sur le système dans son ensemble.

Dans cette optique, la Commission rencontre des Canadiens partout au pays. Elle travaille avec des groupes communautaires, des employeurs ainsi que les divers ordres de gouvernement. Elle transmet le message dans le cadre de différents genres de conférences et de séminaires de sensibilisation publique. Ses documents d'information sont disponibles sous forme d'imprimés ou de cassettes ou en braille.



pose un problème beaucoup plus compliqué que de faire enquête sur des plaintes particulières. La Commission fait tout en son pouvoir pour que l'on s'attaque d'une manière systématique et en cascade à ce problème complexe et fort répandu. Elle encourage les employeurs à instaurer leurs propres programmes de « parité salariale ». La Commission aide également les employeurs et les syndicats à arrêter les détails et à protéger les droits des employés.

Communication avec les Canadiens

Les exemples ci-dessus prouvent une chose des plus importantes : la Commission ne peut s'occuper seule de corriger et de prévenir la discrimination; l'égalisation des chances est l'affaire de tout le monde.

Le travail correctif d'examen des plaintes et le travail préventif d'instauration d'un milieu de travail sans obstacle ou plus juste ne représentent que deux volets d'une tâche plus considérable. Cette tâche consiste à convaincre la société dans laquelle nous vivons que la discrimination porte préjudice non seulement aux victimes, mais également à l'auteur de la discrimination et à la population en général.

L'une des fonctions les plus importantes de la Commission est d'informer et de sensibiliser, de faire en sorte que chaque décision individuelle permettant aux Canadiens de mieux jouer des

employeurs doivent essayer de trouver pourquoi et se fixer des objectifs et un calendrier de redressement. La Commission peut prendre différents moyens pour les encourager à le faire, par exemple, travailler avec eux à l'élaboration de pratiques d'embauchage moins discriminatoires ou enquêter sur les plaintes déposées par des personnes représentant les quatre groupes.

Egalité de rémunération pour des fonctions équivalentes

La disparité salariale entre le « travail féminin » et le « travail masculin » est un autre domaine de discrimination où la Commission peut adopter une attitude plus

dynamique et plus préventive.

La Loi énonce le principe de

l'égalité de rémunération pour

des fonctions équivalentes et la

Commission a reçu des dou-

zaines de plaintes à ce sujet de la

part de femmes.

L'élimination du parti

pris sexiste de certaines de sys-

tèmes d'évaluation des emplois

Règlement de 1987 30 000 000 \$ pour le groupe des services hospitaliers de la fonction publique du Canada.

Règlement de 1990 317 000 000 \$ en rappel de traitement provisoire et de salariaux annuels pour 70 000 fonctionnaires fédéraux.

Quelques rajustements paritaires





Équité en matière d'emploi

Il en va un peu de même pour toute la question de l'équité en matière d'emploi. D'où un accès plus juste à l'emploi pour les

groupes qui ont toujours été exclus par le passé. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du gouvernement fédéral mentionne quatre

groupes : les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.

Les quatre mêmes groupes sont également visés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Commission dispose

ainsi d'une autre possibilité de

prévenir la discrimination ou

d'y remédier au niveau du

groupe au lieu de se contenter

d'essayer de trouver des solu-

tions aux plaintes individuelles.

La Loi sur l'équité en

matière d'emploi demande aux

employeurs fédéraux de rendre

compte de la proportion de

leurs employés qui appartiennent à chacun des quatre

groupes. Si ces groupes sont

sous-représentés, les

Équité en matière d'emploi



- Les quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi sont les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.

- La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* vise environ 600 000 travailleurs; des politiques similaires du gouvernement s'appliquent dans le cas de 215 000 employés fédéraux de plus.

- Seuls les employeurs réglementés par le gouvernement fédéral et comptant plus de 100 employés tombent sous le coup de la Loi.



Une once de prévention

Le traitement des plaintes individuelles offre à la Commission un moyen de rétablir les droits. Mais cela peut se révéler un outil lent et frustrant de lutte contre la discrimination – un peu comme si l'on se servait d'un dé à coudre pour vider la baignoire. La Commission, à l'instar des autres organismes canadiens de défense des droits de la personne, peut s'y prendre d'autres manières pour éliminer la discrimination.

La prévention est la manière la plus évidente. Et le secret d'une prévention efficace, c'est d'amener les organismes et les particuliers responsables à mieux prendre conscience de ce qu'ils font et de la façon dont cela est discriminatoire à l'égard d'autrui.

Prise en compte des besoins des personnes handicapées

La nécessité de rendre les services et les emplois accessibles aux personnes handicapées se prête de toute évidence à l'adoption d'une attitude préventive. Les organismes ne font que commencer à découvrir combien leurs activités sont axées sur la majorité, sur les personnes exemptes de déficiences graves ou durables. Une fois qu'ils se sont rendu compte à quel point leurs services et leurs locaux sont fermés aux personnes handicapées, ils peuvent prendre des mesures systématiques pour éliminer la discrimination en faisant disparaître les obstacles structurels, en fournissant un bon éclairage et une bonne signalisation ou en offrant leurs services par le truchement du braille ou de cassettes, par exemple.

Si un tribunal des droits de la personne est constitué et

qu'il trouve la plainte fondée, il peut, après avoir évalué les

préjudices causés par l'auteur de la discrimination, ordonner un règlement, de même que toute mesure jugée nécessaire pour

empêcher la répétition d'une chose pareille.

Si le tribunal juge la plainte non fondée, il la rejette. Mais

sa décision n'est pas nécessairement définitive. L'une ou l'autre

des parties peut en effet, si elle le désire, en appeler devant la

Cour fédérale et, de là, devant la Cour suprême.

Chose importante à

ne pas oublier : la Commission

assume tous les frais d'enquête

et d'examen de la plainte, de

même que les frais engagés

pour essayer d'en arriver à un

règlement.

Qu'est-ce que cela veut dire pour vous ?

Si vous avez gain de cause, l'auteur de la discrimination peut se voir ordonner :

- de mettre un terme à la discrimination;
- d'établir des programmes destinés à corriger les injustices passées;
- de produire un plan visant à corriger les actes discriminatoires;
- de vous indemniser de votre perte de salaire ou du préjudice moral subi;
- de payer les autres frais liés au règlement de la plainte.

Règlement





Il est possible que la plainte puisse être réglée dès le début entre les parties sans avoir recours à une longue enquête en bonne et due forme. En pareil cas, la Commission encourage les parties à aplanir leurs différends et l'affaire se termine là.

Si les commissaires estiment qu'il y a lieu de pousser l'affaire plus loin, ils peuvent soit charger un agent d'essayer d'en arriver à un règlement, soit soumettre le cas à un tribunal des droits de la personne, lequel entendra toute la preuve dans le cadre d'une audience publique.

Par contre, si, après un examen attentif du rapport de l'enquêteur, la preuve leur paraît insuffisante pour étayer une accusation de discrimination, ils doivent rejeter la plainte.

- Juge s'il y a suffisamment de preuves de discrimination pour exiger la prise de mesures correctives.
- Prend position sur d'importantes questions sociales telles que le SIDA, l'accessibilité pour les personnes handicapées ou le dépistage obligatoire des drogues.
- Informe les Canadiens sur leurs droits et sur les services offerts par la CCDP.
- Tente de persuader les Canadiens de se montrer plus tolérants à l'égard de leurs différences réciproques.

Que fait la Commission ?



Le rétablissement de vos droits

Le travail de la Commission consiste en majeure partie à

faire enquête et à essayer de trouver des solutions aux plaintes.

Tout client ou employé d'un organisme visé par la loi fédé-

rale qui se croit victime de discrimination peut porter plainte auprès

de la Commission. L'objectif est de rétablir les droits du plaignant.

Le tableau à la page 20 montre comment cela se fait.

Si votre plainte relève de la compétence de la Commission,

un enquêteur est chargé de

recueillir les renseignements

nécessaires et de faire un rap-

port complet à la Commission.

Si la plainte ne relève pas du

gouvernement fédéral, vous

serez renvoyé à l'autorité

compétente.

Qui sont les commissaires ?

- Ils peuvent être au nombre de huit au maximum.
- Les commissaires viennent de différentes régions du Canada et de divers horizons.
- Parmi les commissaires, hommes et femmes sont représentés de façon équilibrée.
- Le président et la vice-présidente de la Commission sont nommés pour une période de sept ans.
- Les autres commissaires ont leur propre profession et travaillent pour la Commission à temps partiel.
- Les commissaires se réunissent environ 10 fois par année pour examiner des plaintes et discuter du travail de la Commission.

Le travail de la Commission

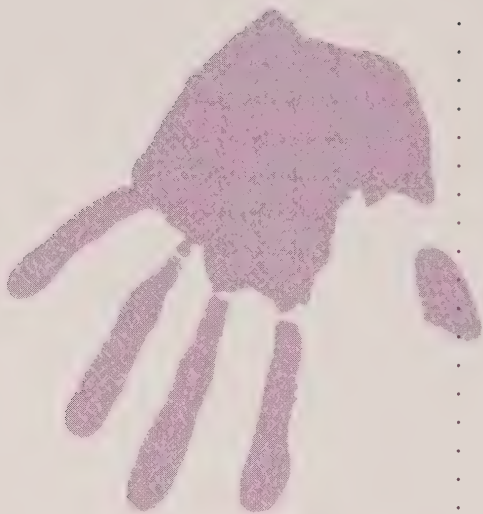
Pour parler simplement, la Commission est chargée de faire en sorte que la Loi profite à tous les Canadiens. Sa mission est triple :

- rétablir les droits de ceux et celles qui ont été victimes de discrimination;
- prévenir la discrimination; et
- susciter une meilleure compréhension des droits de la personne et de la façon dont ils sont protégés.



Comment interdit-on la discrimination ?

■ Il est facile de voir comment la discrimination porte préjudice à ses victimes. Des gens se voient refuser un emploi ou une promotion tout simplement parce qu'ils appartiennent au « mauvais » groupe d'âge ou au « mauvais » sexe, qu'ils ont telle ou telle couleur de peau ou qu'ils viennent de tel ou tel pays. Que nous le voulions ou pas, cependant, il se produit constamment des choses de ce genre-là. L'égalité des chances que les Canadiens jugent essentielle à leur idée de justice n'est pas toujours également disponible. Cela est injuste. Mais que peut-on y faire ? La Loi répond à cette question en prévoyant la création d'un organisme chargé d'examiner les accusations de discrimination et de contribuer à l'instauration d'une meilleure égalité des chances. Cet organisme est la Commission canadienne des droits de la personne.





Mais la discrimination peut également se révéler beaucoup plus subtile, plus difficile à cerner et beaucoup plus dure à éliminer.

Lorsqu'une personne n'obtient pas le service qu'elle désire ou l'emploi qu'elle croit mériter, ce peut être pour un motif discriminatoire. Pour conclure qu'il y a discrimination, il faut démontrer que c'est en raison de son âge, de son sexe, de sa race, etc., et non pas d'une autre raison valable qu'elle a été privée du service ou de l'emploi en question.

Parfois, la seule façon de conclure à l'existence de la discrimination, c'est de considérer les résultats d'ensemble. Si les personnes en fauteuil roulant ne peuvent pas s'approcher du comptoir de service, il est évident qu'elles ne sont pas servies. Ou bien, si l'on n'embauche pratiquement jamais de personnes de plus de quarante ans pour un emploi donné, force est de se demander s'il existe une bonne raison de ne pas le faire ou s'il s'agit simplement de la manifestation des préjugés de quelqu'un contre les travailleurs plus âgés.

La Loi canadienne sur les droits de la personne vise toutes les formes de discrimination, autant la discrimination évidente ou subtile que celle qui ne se manifeste que par le nombre anormalement restreint de membres d'un groupe donné pouvant effectivement obtenir un service quelconque ou profiter d'une possibilité d'emploi.

La discrimination

Comment se produit la discrimination ?

Si une offre d'emploi ou un avis public porte la mention « les femmes ne peuvent postuler » ou « les étrangers ne sont

pas admissibles », le message est clair – et discriminatoire.

Des groupes entiers de personnes, indépendamment de leurs caractéristiques ou de leurs aptitudes personnelles, sont con-

damnés et exclus.

Si quelqu'un est couvert de sobriquets insultants en

raison de sa couleur, de son âge ou d'une quelconque déficience

physique ou mentale, nous savons tous que pareil comporte-

ment est à la fois discriminatoire et dégradant. Il est généralement

facile de repérer ce genre d'actes et relativement facile d'y mettre

un terme.



L'égalité dans la différence

L'idée qui sous-tend la Loi, c'est que les gens ne doivent pas être défavorisés du seul fait de leur âge, de leur sexe, de leur race ou de tout autre motif énuméré dans la Loi. Il s'agit là de ce qu'on appelle la discrimination, qui est interdite au Canada. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* la proscrit au sein des organismes fédéraux ou réglementés par le gouvernement fédéral. Les provinces et les territoires appliquent des lois similaires qui prohibent la discrimination dans leurs sphères de compétence.

Qui est visé par la Loi ?

- La *Loi canadienne sur les droits de la personne* protège quiconque vit au Canada contre la discrimination exercée dans ou par :
 - les ministères, organismes et sociétés d'Etat du gouvernement fédéral
 - les compagnies aériennes nationales
 - les compagnies de télécommunication et de téléphone interprovinciales
 - les compagnies de transport interprovinciales
 - les autres industries réglementées par le gouvernement fédéral, par exemple, certaines mines.

Motifs de plainte

- Aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il est interdit à tout employeur ou fournisseur de services relevant de la compétence du gouvernement fédéral d'établir des distinctions fondées sur :
 - la race
 - la couleur
 - l'origine nationale ou ethnique
 - la religion
 - l'âge
 - le sexe (y compris la grossesse et l'accouchement)
 - l'état matrimonial
 - la situation de famille
 - la déficience physique ou mentale (y compris la dépendance à l'égard de l'alcool ou des drogues)
 - l'état de personne gracée

La Loi canadienne sur les droits de la personne

Par rapport aux normes mondiales, le Canada est un pays tolérant où sont respectés et protégés les droits fondamentaux des citoyens. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été adoptée par le Parlement du Canada en 1978. Son objet principal est de veiller à l'égalité des chances et à l'élimination de la discrimination dans la sphère de compétence fédérale.

« La plupart d'entre nous sont d'accord

pour dire que tous naissent libres et égaux.

Mais nos actions ne reflètent pas toujours cette

conviction. La notion de droits de la personne

implique le droit de chacun d'être nous d'être

respecté malgré ses différences, partout et

toujours. »

Maxwell Yalden

Président

Commission canadienne des droits de la personne



La présente brochure montre comment les droits de la personne sont protégés au Canada et ce que la Commission canadienne des droits de la personne fait pour aider à assurer cette protection.

Table des matières

2	La Loi canadienne sur les droits de la personne
3	L'égalité dans la différence
4	La discrimination
4	Comment se produit la discrimination ?
6	Comment interdit-on la discrimination ?
7	Le travail de la Commission
8	Le rétablissement de vos droits
11	Une once de prévention
14	Communication avec les Canadiens
16	Le mode de fonctionnement de la Commission
18	Quand on a un bon motif de plainte
20	Qu'advient-il de votre plainte ?
21	Pour de plus amples renseignements

Les droits de la personne et la
Commission canadienne des droits de la personne



L'ÉGALITÉ...
METTONS LA MAIN
À LA TÂCHE.